

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 1 de 17

**DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO GESTION HUMANA**

**PLAN ESTRATÉGICO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018-2019**

IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 2 de 17

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
GENERALIDADES.....	4
MARCO LEGAL.....	5
ALCANCE.....	7
OBJETIVO GENERAL.....	7
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8
RUTAS DE CREACION DE VALOR.....	8
Ruta de la Felicidad.....	8
Ruta del Crecimiento.....	8
Ruta del Servicio.....	9
Ruta de la Calidad.....	9
Ruta del Análisis de Datos.....	9
PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO.....	11
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC.....	12
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	12
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	13
NEGOCIACION COLECTIVA.....	13
DESVINCULACION ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS.....	13
MEDICION DE CLIMA LABORAL.....	13
SISTEMA INTEGRADO DE GESTION.....	15
Misión.....	15
Visión.....	15
Política del SIG.....	15
CODIGO DE INTEGRIDAD.....	15
HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.....	16
INDICADORES.....	16
EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES.....	16
INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD.....	16
INDICE DE SEVERIDAD DE LA ACCIDENTALIDAD.....	16
AUSENTISMO LABORAL.....	16
RESULTADOS DEL FURAG.....	17
EVALUACION DE LA EFICACIA DEL PLAN.....	17
CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y DE MEJORA.....	17

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 3 de 17

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica del IBAL, permite determinar la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución para el desarrollo de los planes, programas y proyectos en el mediano y largo plazo y cuyo objetivo es fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse.

Por lo tanto es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión Humana están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El actual Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por ende en los objetivos de la entidad.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2018-2019 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

De la misma manera se debe considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores públicos, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 4 de 17

De igual manera, los servidores públicos deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Por lo anterior es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

En este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Con esta orientación es que el IBAL S.A. E.S.P. Oficial, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, dando cumplimiento a lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la organización (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos de los autodiagnósticos de Integridad y GETH.

Con esta orientación es que la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad Ibaguereña; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 5 de 17

Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Finalmente, Función Pública enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos

1. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Ley/Acuerdo, Resolucion	Descripción
Ley 6ª de 1945	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.
LEY 64 DE 1946	Por la cual se reforma y adiciona la ley 6ª de 1945
Dcto 2127 de 1945	Por la cual se reglamenta la ley 6ª de 1945
Dcto 1919 de 2002	Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

CÓDIGO: GH-O-003

FECHA VIGENCIA:
2019-1-23

VERSIÓN: 00

Página 6 de 17

Dcto 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades territoriales
DCTO 2484 de 2014	Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 785 de 2005
Dcto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Dcto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Dcto 1072 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
DCTO 1443 de 2012	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Resolución 652 de 2012	Establece la exigencia de la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual pretende prevenir la aparición de acoso laboral (el cual se encuentra claramente definido en la Ley 1010 de 2006).
Resolución 1426 de 2013	Por la cual se establece el Reglamento Interno de Trabajo
Resolución 127 de 2016	Por el cual se crea el Comité Empresarial de Desarrollo Humano Integral CEDHI.
Resolución 212 y 213 de 2016	Por medio del cual se adopta los Reglamentos de Capacitación y Bienestar Social
Resolución 128 de 2016	Por medio de la cual se crea el comité de personal
Resolución 673 de 2016	Por la cual se adopta el manual de políticas y procedimientos de selección, ingreso, promoción, reubicación y regulación de las situaciones administrativa y /o laborales legales o extralegales de los trabajadores oficiales al servicio del IBAL.
Resolución 777 de 2016	Por la cual se adopta el Código de Ética y se crea el Comité de Ética y Agentes del Cambio del IBA
Resolución 726 de 2017	Por medio de la cual se actualiza, modifica, ajusta y establece el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los Cargos que hacen parte de la Empresa Personal de la Empresa
Acuerdo 03 de 2017	Por el cual se modifica y fija la estructura orgánica de la Empresa Ibagüereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se determinan sus funciones y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 04 de 2017	Por el cual se fija la escala de remuneración salarial para los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Empresa Ibagüereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se determinan sus funciones y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 05 de 2017	Por el cual se suprimen y re clasifican unos cargos de la Planta de Personal de la Empresa Ibagüereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se determinan sus

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 7 de 17

	funciones y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 06 de 2017	Por el cual se modifica la Planta de Personal de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se determinan sus funciones y se dictan otras disposiciones.
MIPG- Manual operativo	Dimensión No.01 Talento Humano
GETH	GUIA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO
Código de Integridad del Servidor Publico	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes y programas Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de Servidores Públicos del IBAL (Empleados Públicos, Trabajadores Oficiales a Término Indefinido y Fijo de planta y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos al servicio del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

Las estrategias para gestionar el talento humano de la entidad en el proceso de ingreso, desarrollo y retiro, se da en marco del cumplimiento de todos los requisitos legales vigentes aplicables y el desarrollo de los planes de vacantes y previsión del talento humano, programa de bienestar, plan institucional de capacitación, plan de seguridad y salud en el trabajo.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 8 de 17

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

* Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

* Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

* Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

* Mantener la planta óptima que requiere el IBAL S.A. E.S.P. Oficial a para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

* Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

5. RUTAS DE CREACION DE VALOR

Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define 5 Rutas de Creación de Valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. A continuación se presentan las Rutas de Creación de Valor y su enfoque:

1. **Ruta de la Felicidad:** Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.
2. **Ruta del Crecimiento:** El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

CÓDIGO: GH-O-003

FECHA VIGENCIA:
2019-1-23

VERSIÓN: 00

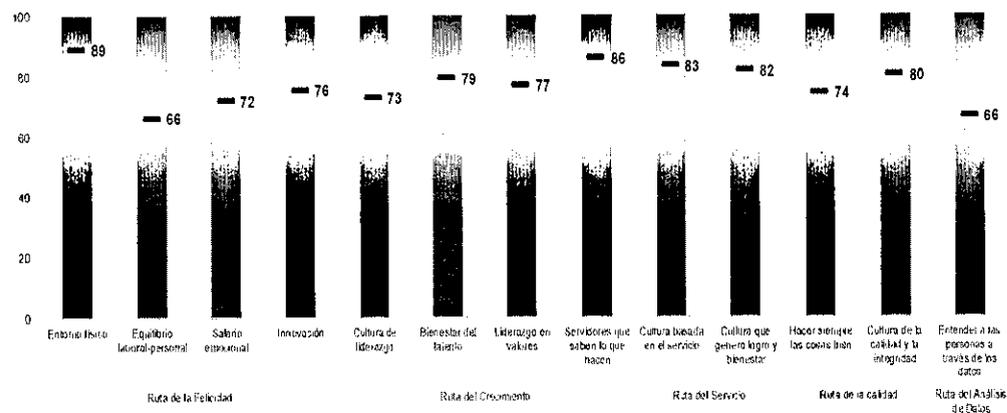
Página 9 de 17

3. **Ruta del Servicio:** el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos

4. **Ruta de la Calidad:** La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

5. **Ruta del análisis de datos:** Un aspecto de gran relevancia para una matriz GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



Cada una de estas Rutas de Creación de Valor establece prácticas específicas que permiten consolidar la Gestión Estratégica del Talento Humano, en cuanto a

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 10 de 17

estas prácticas el IBAL obtuvo las siguientes calificaciones para el año 2018.



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	76	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	89
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	66
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	72
		- Ruta para generar innovación con pasión	76
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	79	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	73
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	79
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	77
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	83
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	82
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	77	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	74
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	66	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	66

Aquí podemos identificar como están relacionadas las variables de la matriz con las rutas de creación de valor y de esta manera podemos ver los resultados agrupado para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles.

Estos resultados nos permiten identificar cuáles son los temas o rutas que presentan un mayor rezago o cuya implementación está más retrasada y así poder centrar su prioridad al momento de realizar el plan de acción. Por lo tanto para el IBAL, la Ruta del análisis de datos presenta un puntaje menor para entender a las

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 11 de 17

personas a través del uso de los datos contando con información actualizada del Talento Humano pues permite aunado a la tecnología tomar decisiones en tiempo real para lo cual se están realizando las gestiones con el DAFP para la utilización de la herramienta informática SIGEP, para el registro y actualización de hojas de vida y cargue de archivos de los servidores públicos al servicio del IBAL S.A. E.S.P. Oficial.

6. PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO.

Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Selección en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	01/07/2018 al 30/04/2019	30/04/2019
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina así mismo la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	01/07/2018 al 30/04/2019	30/04/2019
4	En la hoja "Rutas Filtro", entre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para presentar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humano	01/07/2019 al 31/04/2019	30/04/2019
5	De los variables encontradas, identifique aquellas en las que solo portándose y viable iniciar mejoras en el corto plazo				
6	Diseña alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

Tomando como referente el Dcto 1567 de 1998 y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación en las entidades públicas, el Plan Institucional de Capacitación es adoptado de acuerdo con el diagnóstico de necesidades de Capacitación, la medición del Clima Laboral, el estudio de los perfiles de los conocimientos básicos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales donde se definen los objetivos, estrategias, programadas con base en áreas temáticas y presupuesto, seguimiento y evaluación, cuya finalidad es la de contribuir al mejoramiento de la calidad institucional fortaleciendo la competitividad de la Entidad frente a otras Organizaciones para lo cual utilizamos el formato GH-O-001 y este a su

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 12 de 17

vez incluye programas de **INDUCCION INSTITUCIONAL** como una forma de Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma y la seguridad y salud en el trabajo que debe tener todo servidor público al momento de su ingreso a la entidad.

Igualmente Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Función Pública por medio del programa de **REINDUCCIÓN**.

8. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Implementar un programa de bienestar Social *que contribuya a* elevar los niveles de eficiencia, y satisfacción de los Servidores Públicos al servicio del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, en el desempeño de su labor y al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, quienes con autonomía administrativa, humana y financiera desarrollara con recursos propios o en coordinación con otras entidades de los sectores públicos y privados, sus respectivos programas de bienestar social, este programa se plasma en el formato GH-O-002.

Según el Artículo 2.2.10. 2 del Dcto 1083 de 2015-Beneficiarios: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y cultural
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 13 de 17

9. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo al interior del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, a través de la planificación, desarrollo, verificación y generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las disposiciones legales vigentes.

Objetivos específicos y/o metas:

- Revisar, actualizar, publicar y socializar los lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y Medicina Laboral, que permitan promocionar la salud y bienestar de los funcionarios y contratistas.
- Fortalecer actividades relacionadas con Higiene y Seguridad Industrial, que Contribuyan disminuir la accidentalidad y enfermedades laborales.

El documento que relaciona la información del plan de seguridad y salud en el trabajo es el formato GH-R-019.

10. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se tiene establecido negociaciones colectivas con las 4 organizaciones sindicales de la entidad (Sintraibal, Sintraemsdes, Sintrofibal y Unibal) de acuerdo con la normatividad establecida para la vigencia comprendida de los años 2017-2020.

11. DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

Desde el programa de bienestar social se están adelantando las gestiones necesarias para el desarrollo del mismo con el fin de brindar a los prepensionados actividades de fortalecimiento de sus capacidades y preparación para la nueva etapa después de su desvinculación o retiro, estas acciones serán adelantadas en coordinación con la Caja de Compensación Familiar del Tolima Comfatolima, ARL Colmena y Fondos de pensiones.

12. MEDICION DEL CLIMA LABORAL

En cuanto a la medición del clima laboral en el año 2017 se aplicaron las encuesta a los servidores públicos del IBAL, tomando como referente la guía de calidad de vida laboral propuesta por el DAFP.

El instrumento para medir el Clima Laboral del IBAL, consta de 7 variables, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

VARIABLES	ITEMS	TOTAL
1. Orientación Organizacional	1 a 4	4

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 14 de 17

2. Administración del Talento Humano	5 a 8	4
3. Estilo de Dirección	9 a 11	3
4. Comunicación e Integración	12 a 14	3
5. Trabajo en Grupo	15 a 16	2
6. Capacidad Profesional	17 a 19	3
7. Medio Ambiente Físico	20 a 22	7
TOTAL		22

En concreto se sugiere:

1. Se decidió cuáles son los aspectos que se van a tener en cuenta de acuerdo con las circunstancias, necesidades y conveniencias de la entidad, en aspectos tales como nivel del cargo, y género, lo cual se solicitó al comienzo del cuestionario para evaluar el clima laboral.
2. Totalizar por ítem el número de respuestas correspondientes a cada uno de los siguientes opciones grados que expresan percepción desfavorable (los dos primeros) o percepción favorable (los dos últimos) del contenido expresado por el ítem:

Total Desacuerdo (T.D)
Desacuerdo (D)
Acuerdo (A)
Total Acuerdo (T.A)

Por lo anterior una vez aplicado la encuesta y realizada la tabulación de las diferentes variables se llegó a las siguientes conclusiones:

- 1- Se debe realizar actividades de Sensibilización y reinducción en valores éticos institucionales y el SIG y revisar las necesidades en materia de recursos que tiene cada una de las dependencias con el fin de reducir la percepción de insatisfacción que tienen algunos funcionarios sobre este ítem organizacional.
- 2- Se debe realizar un procedimiento para desarrollar el programa de Inducción con el fin de que el funcionario que se vincule a la entidad conozca y se empodere de los diferentes tema organizacionales y del puesto de trabajo contando con las herramientas y elementos necesarios que coadyuven al desarrollo de este programa como son: video institucional, folletos, plegables y seguimiento a las diferentes etapas de este proceso.
- 3- Se debe incluir en el plan institucional de capacitación temas de capacitaciones en Liderazgo y Trabajo en Equipo para el nivel directivo, líderes de procesos y mandos medios.
- 4- Es necesario, implementar y establecer canales de comunicación a través del cual se envía información de tipo oficial y no a través de comunicaciones

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 15 de 17

informales, logrando la calidad en el flujo de la información en las diferentes líneas de trabajo, a nivel jerárquico como entre los trabajadores de la entidad.

5- Se debe fomentar la cultura del trabajo en equipo en todos los niveles jerárquicos de la entidad, propendiendo porque los trabajadores de diferentes niveles, accedan a este tipo de formación.

6- Se debe incentivar mediante concurso en igualdad de condiciones la participación de los trabajadores cuando existan vacante ya sea temporales o definitivas en las convocatorias de vinculación de personal teniendo en cuenta la formación y experiencia y habilidades acordes a los perfiles y requisitos establecidos por la entidad en su manual específico de funciones y competencias laborales.

7- Se debe realizar un estudio o análisis de los puestos de trabajo y/o área de trabajo, con el fin de determinar si el ambiente físico es el adecuado para los Servidores Públicos en los componentes: planta física, ergonomía, ventilación, iluminación y mantenimiento.

13. SISTEMA INTEGRADO DE GESTION SIG

Misión: Somos una empresa pública, que presta los servicios de acueducto y alcantarillado, con calidad, continuidad y cobertura, contribuyendo a la protección y conservación del medio ambiente, la salud y seguridad de los trabajadores, garantizando la satisfacción del cliente”.

Visión: “Ser reconocidos como una empresa de servicios públicos competitiva en el mercado nacional, con proyección a otros servicios; siendo responsables con el capital humano al servicio de la organización, el medio ambiente, nuestros clientes y demás partes interesadas”

Política del SIG: “El IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL se compromete con la prestación de los servicios de Acueducto y Alcantarillado a través del mejoramiento continuo de su Sistema Integrado de Gestión y la satisfacción de sus clientes, promoviendo la seguridad y salud de sus trabajadores, la protección y conservación del medio ambiente y el cumplimiento de los requisitos legales”.

14. CODIGO DE INTEGRIDAD

La construcción participativa permitió, en primer lugar, empezar a informar a las entidades públicas y las organizaciones civiles sobre el proyecto de renovación de los Códigos de integridad. Así mismo, los servidores y ciudadanos que participaron tuvieron la oportunidad de tomarse el tiempo de pensar en la integridad de la administración pública, iniciando así un proceso pedagógico fundamental que debe continuarse a lo largo de la implementación de este Código. Finalmente, la construcción participativa del Código permitió recoger las perspectivas de los servidores públicos, quienes, a fin de cuenta, con su experiencia, conocen las dinámicas y exigencias del servicio público mejor que nadie, así como las actitudes que caracterizan una prestación íntegra del mismo.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 16 de 17

Así mismo el IBAL S.A. E.S.P. Oficial, armonizo los valores del código de ética de la entidad con los valores del código de integridad de los servidores públicos de Colombia así:

VALORES CODIGO DE INTEGRIDAD	VALORES CODIGO DE ETICA
HONESTIDAD	HONESTIDAD
RESPECTO	RESPECTO
DILIGENCIA	EFICIENCIA
	RESPONSABILIDAD
JUSTICIA	EQUIDAD
	IMPARCIALIDAD

15. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El proceso de talento humano cuenta con los siguientes mecanismos que permiten controlar y hacer seguimiento a las actividades propias del proceso:

- Indicadores de gestión.
- Informes de seguimiento a los planes de acción.
- Mapas de riesgos.
- Planes de mejoramiento

16. INDICADORES

EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES

No.de capacitaciones realizadas/ No. de capacitaciones programadas*100%

INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD

No.Total AT periodo/ No.HHT Trimestral *K

INDICE DE SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD

No. días perdidos y cargados por accidentes de trabajo / No.HHT*K

AUSENTIMOS DE LABORAL

No. días perdidos / HHT*100

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GH-O-003
		FECHA VIGENCIA: 2019-1-23
		VERSIÓN: 00
		Página 17 de 17

17. RESULTADOS DEL FURAG

Política de Integridad

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 74.0	81.2					 74.0

Fuente: Función Pública Informe Gestión y Desempeño Institucional-Abril de 2018 de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL .S.A. E.S.P. Oficial

RESULTADO INDICE DESAGREGADO DE DESEMPEÑO-Abril de 2018

Índice	Puntaje	Quintiles				
		1	2	3	4	5
Talento Humano: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	69,4	69,4				69,4
Talento Humano: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	69,0	69,0				69,0
Talento Humano: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	62,8	76,1		62,8		
Integridad: Adecuación Institucional para la Integridad	73,3	82,4				73,3
Integridad: Acciones para promover ciudadanos corresponsables	73,6	82,9				73,6
Integridad: Acciones para promover la integridad de los servidores públicos	73,4	80,3				73,4

18. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN

Dado que durante la vigencia 2018 se dio inicio a la transición al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se conocerá el avance del plan a través del seguimiento y evaluación que se realice al plan de acción formulado producto del autodiagnóstico realizado a la dimensión del talento humano.

19. CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS

De acuerdo con el análisis que se realizará al presente documento durante la vigencia 2019, se establecerán las acciones de mejora a que haya lugar a través de la suscripción de planes de mejoramiento.